

# BIM

Social



## LES APPORTS DE L'ORDONNANCE BALAI DU 21 AOÛT 2019 PRÉCISANT LA LOI AVENIR PROFESSIONNEL DU 5 SEPTEMBRE 2018

Une ordonnance du 21 août 2019 est venue préciser et amender la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, permettant de mettre fin aux « incohérences » et « coquilles » figurant dans cette loi. Un projet de loi de ratification devrait être déposé avant le 22 novembre 2019.

Partons pour un état des lieux des principales mesures !

### I. LES MODIFICATIONS APPORTÉES EN MATIÈRE DE FORMATION

#### Les acquis au titre du DIF sont maintenus

Les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF), qui devaient être utilisées dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, ne seront plus perdues. L'ordonnance **supprime cette date butoir**. Les heures sont définitivement intégrées au compte personnel de formation. A cette fin, le titulaire du CPF doit procéder à l'inscription de son montant de droits acquis au titre du DIF sur son compte avant le 31 décembre 2020 via le site [www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)

Précisons que le gouvernement a fixé les conditions générales d'utilisation de la plateforme CPF, qui a été mise en ligne le 20 septembre 2019.

#### Ouverture du CPF de transition professionnelle à de nouveaux publics

Le CPF de transition professionnelle, qui remplace depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 le congé individuel de formation, s'ouvre désormais **aux salariés intérimaires et aux intermittents du spectacle**. Les conditions d'ouverture et de prise en charge des projets de transition professionnelle seront définies par décret en Conseil d'Etat.

Notons que la loi Avenir professionnel n'avait pas prévu de dispositions particulières pour ces catégories de personnel. Actuellement, ils sont soumis aux mêmes règles que les autres salariés en fin de CDD, à savoir : avoir travaillé 24 mois consécutifs ou non au cours des cinq dernières années, dont quatre mois en CDD dans les 12 derniers mois.

#### Les modifications liées au dispositif de « Pro-A » L'accès à la Pro-A ouvert à de nouveaux bénéficiaires

Le dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance, dénommé « Pro-A » remplace, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les périodes de professionnalisation. La « Pro-A » peut être mobilisée afin de réaliser un projet de transition professionnelle en vue de changer de métier.

La loi Avenir professionnel ayant instauré la pro-A réservait le dispositif aux seuls salariés en CDI, en contrat unique d'insertion à durée indéterminée et aux sportifs et entraîneurs professionnels en CDD. L'ordonnance élargit le champ de ses bénéficiaires, en l'ouvrant aux **salariés placés en activité partielle**, quelle que soit la nature de leur contrat.

#### Elargissement de la liste des actions éligibles à la Pro-A

Comme cela existait auparavant, l'ordonnance prévoit l'intégration de la **validation des acquis de l'expérience (VAE)** au titre des actions éligibles au dispositif. Ainsi, l'ordonnance vient corriger ce point.

En outre, il est prévu que la **liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance est définie par accord de branche étendu**. L'extension de cet accord est subordonnée « au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences ».

Cet accord de branche peut également prévoir la prise en charge de la rémunération du bénéficiaire de Pro-A par l'Opco, selon des modalités de prise en charge qui seront fixées par décret à paraître.

Enfin, il est désormais indiqué expressément que la reconnaissance ou promotion par alternance peut permettre **l'acquisition du socle de connaissances et de compétences**.

### Une période transitoire pour l'entretien professionnel

Depuis la loi du 5 mars 2014, l'entreprise, quel que soit son effectif, doit faire bénéficier tout salarié d'un entretien professionnel consacré à l'examen de ses perspectives d'évolution professionnelle. L'entretien a lieu tous les deux ans ainsi qu'à l'issue des absences citées à l'article L.6315-1 du Code du travail.

En 2020, les employeurs organiseront le premier entretien « état des lieux », planifié tous les six ans et instauré par la loi de 2014 puis réaménagé par la loi Avenir du 5 septembre 2018. Cet entretien a pour objectif de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, en permettant de vérifier que « le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1° suivi au moins une action de formation,
- 2° acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
- 3° bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ». (L.6315-1 du Code du travail)

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a modifié les conditions de l'abondement par l'employeur du compte personnel de formation, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en précisant que, s'il apparaît, lors de cet entretien, que le salarié n'a pas bénéficié de tous les entretiens professionnels requis et d'une formation non obligatoire, l'employeur doit abonder le compte personnel de formation du salarié à hauteur de 3000 euros.

L'ordonnance du 21 août 2019 instaure une **période transitoire, jusqu'au 31 décembre 2020, en offrant à l'employeur un « droit d'option »**, pour justifier de son obligation d'état des lieux du parcours professionnel du salarié lors de l'entretien :

- Soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 mars 2014, à savoir, en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures d'évolution suivantes :
  - Avoir suivi au moins une action de formation,
  - Avoir acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de l'expérience,
  - Bénéficié d'une progression salariale professionnelle.
- Soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 septembre 2018 rappelée ci-dessus, à savoir en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

L'ordonnance du 21 août 2019 permet aux entreprises de choisir entre les dispositions de la loi du 5 mars 2014 ou celles de la loi du 5 septembre 2018 pour justifier de leurs obligations pour le bilan à six ans.

La date limite est fixée au 31 décembre 2020 (et non pas au 6 mars 2020, date de la parution au JO de la loi qui a imposé la mise en place des entretiens professionnels et du bilan à six ans).

Mais au-delà, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les employeurs devront justifier que les salariés ont bénéficié de tous les entretiens professionnels requis et qu'ils ont suivi au moins une formation non obligatoire par période de six ans.

## II. LES AJUSTEMENTS LIÉS A L'APPRENTISSAGE

La loi avenir professionnel du 5 septembre 2018 a modifié en profondeur le régime juridique de l'apprentissage, dont les principales mesures ont pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019. L'ordonnance du 21 août 2019 a apporté plusieurs retouches concernant le régime de l'apprentissage.

Pendant les périodes de formation en entreprise, l'apprenti doit être encadré par un maître d'apprentissage, qui peut être un salarié de l'entreprise ou l'employeur lui-même. L'ordonnance ajoute qu'il peut s'agir du **conjoint collaborateur de l'employeur**.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti, doit prendre les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribuer à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation. Dans cette situation, l'ordonnance précise que l'apprenti relève, pendant cette période, du **statut de stagiaire de la formation professionnelle**.

La durée du contrat d'apprentissage, égale en principe à celle du cycle de formation, peut être inférieure pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises par celui-ci lors d'une mobilité à l'étranger, d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, d'un service civique, d'un volontariat militaire ou d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. L'ordonnance prévoit désormais que la durée de formation peut être **supérieure à celle du cycle de formation**.

Notons qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'employeur est tenu de transmettre le contrat d'apprentissage à son opérateur de compétences (Opco). C'est ce dernier qui procédera à son dépôt auprès du service dédié. Un décret va venir définir les futures modalités de dépôt du contrat d'apprentissage.

Par ailleurs, le gouvernement a publié un questionnaire DGEPF relatif à la rémunération des apprentis sur le site internet du ministère du travail le 21 août 2019.

## III. L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'ordonnance du 21 août 2019 apporte des précisions sur la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

### Le recouvrement de la contribution annuelle est entièrement transféré aux URSSAF

La loi Avenir professionnel avait transféré, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le recouvrement de la contribution annuelle due au titre de cette obligation de l'AGEFIPH aux Urssaf et caisses de mutualité sociale agricole. Le transfert de compétences de l'Agefiph vers l'Urssaf ou les caisses de mutualité sociale agricole **est étendu, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, au contentieux et aux sanctions qui étaient actuellement mises en œuvre par l'AGEFIPH** (L. 213-1 du code de la sécurité sociale) ainsi **qu'au rescrit « handicap »** (L. 243-6-3 du code de la sécurité sociale).

Par conséquent, le rescrit ADEFIPH, actuellement prévu par l'article L.5212-5-1 du code du travail, sera abrogé dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il en sera de même, à la même date, de la majoration de 25% de la contribution annuelle devant être versée au Trésor public à titre de pénalité par les employeurs ne satisfaisant pas à leur obligation d'emploi.

### Mesures transitoires relatives aux accords agréés

Concernant les accords agréés permettant à l'employeur de s'exonérer du versement de la contribution OETH, il est précisé que **seuls les accords agréés et entrés en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme, avec possibilité d'un renouvellement pour une durée maximale de trois ans, à l'exception des accords d'établissement.** Les accords entrant en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, mais agréés avant cette date ne sont pas concernés. Ces accords ainsi que ceux conclus après le 1<sup>er</sup> janvier 2020 auront donc une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois.

### Élargissement des possibilités de modulation de la contribution annuelle

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pourront être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail, des travailleurs indépendants handicapés. L'ordonnance du 21 août 2019 ajoute à la liste les contrats passés avec **les entreprises de portage salarial**, lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Par ailleurs, le montant de la contribution annuelle au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peut être modulée en fonction notamment des **emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP)** occupés par des salariés de l'entreprise. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, cette modulation pourra prendre la forme d'une **déduction du montant de la contribution annuelle.**

## IV. LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

### Carte BTP : amende doublée pour les employeurs

Les employeurs français qui emploient des travailleurs du BTP (ou les employeurs établis hors de France qui détachent des travailleurs du BTP en France) doivent faire une déclaration afin de leur obtenir une carte d'identification professionnelle. En cas de manquement, les employeurs s'exposent à une amende administrative. L'ordonnance augmente le montant maximal de l'amende.

Auparavant, l'amende maximale était fixée à 2 000 euros par salarié en cas de manquement simple, et 4 000 euros en cas de récidive dans un délai d'un an. Ce montant plafond est désormais fixé à 4 000 euros par salarié, et 8 000 euros en cas de récidive dans un délai de deux ans. Le montant total de l'amende infligée reste plafonné à 500 000 euros.

Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le 23 août 2019.

**Le service des relations sociales de la Cité des entreprises reste à votre disposition. Il répond aux questions de ses adhérents. Accueil téléphonique : 03 20 99 45 35**

## FORMATION

### La Cité Apprenante,

située au 40 rue Eugène Jacquet, à Marcq-en-Baroeul

### propose une formation :

**« PRATIQUES ET POSTURES EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION »**

**le 13 novembre 2019, de 9h00 à 17h30**

### Pour plus d'informations, contactez :

Laurie LERNOULD - 03 20 99 46 17 - llernould@citeonline.org